This document has been downloaded from www.irshare.eu
You can also file your documents. Come and join us !

Este documento se ha descargado de www.irshare.eu
También puede archivar sus documentos.

Dieses Dokument wurde von www.irshare.eu heruntergeladen
Sie können Ihre Dokumente auch speichem. Machen Sie mit !

Ce document a été téléchargé sur www.irshare.eu
Vous pouvez aussi déposer vos documents. Venez nous rejoindre !

WELTWEITE VEREINBARUNG

DES KONZERNS GDF SUEZ

ÜBER GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

PRÄAMBEL

Eines der Ziele der Unterzeichner der weltweiten Vereinbarung von GDF SUEZ vom 16. November 2010 über die Grundrechte, den sozialen Dialog und die nachhaltige Entwicklung war es, den sozialen Dialog fortzuführen, um insbesondere weltweite Vereinbarungen über spezifische Themen abzuschließen, zu denen unter anderem die Gesundheit und die Sicherheit gehören.

Die Unterzeichner der vorliegenden Vereinbarung setzen sich dafür ein, in den Unternehmen von GDF SUEZ und soweit wie möglich im Rahmen der Lieferkette und der Einflusssphäre[1] von GDF SUEZ Grundprinzipien für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz festzulegen und umzusetzen.

Gesundheit und Sicherheit bilden den Kern der Anliegen von GDF SUEZ im Bereich der menschlichen und sozialen Belange. Das Bestreben des Konzerns besteht darin, für die aktive Einbindung aller – Manager, Führungskräfte, Arbeitnehmer, Dienstleister – in den Schutz der eigenen Gesundheit und Sicherheit sowie der Gesundheit und Sicherheit anderer zu sorgen.

Dieser grundlegende Anspruch wurde am 23. Februar 2010 durch die Unterzeichnung einer Konzernvereinbarung auf europäischer Ebene konkretisiert, in der die Grundprinzipien der Konzernpolitik von GDF SUEZ in diesem Bereich festgeschrieben wurden und die durch einen Aktionsplan des Konzerns für den Zeitraum 2010-2015 ergänzt wurde, in dem konkrete, innerhalb dieses Zeitraums umzusetzende Maßnahmen aufgeführt werden.

[1] Anhaltspunkte dazu, was unter dem Begriff der Einflusssphäre zu verstehen ist, finden sich in den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Die Einflusssphäre von GDF SUEZ kann beispielsweise Folgendes umfassen: die Partnerschaften, die Verträge über eine gemeinsame Produktion, die Lieferanten und/oder die Verkäufer sowie die Auftragnehmer und die mit ihnen verbundenen Subunternehmen.

GDF SUEZ und die internationalen Gewerkschaftsverbände hatten den Wunsch, diese ersten Verpflichtungen zu bekräftigen und zu erweitern, indem ihnen durch die vorliegende Vereinbarung eine weltweite Dimension verliehen wird.

ABSCHNITT 1: GELTUNGSBEREICH

Die vorliegende Vereinbarung über die Grundprinzipien im Bereich Gesundheit und Sicherheit gilt weltweit verbindlich. Diese Vereinbarung beruht auf der europäischen Konzernvereinbarung vom 23. Februar 2010 (und jeder späteren Überarbeitung) und ergänzt diese, ohne sie zu ersetzen oder aufzuheben, sodass Letztere weiterhin in Europa Anwendung findet. Die vorliegende Vereinbarung gilt für sämtliche Standorte und Betriebe der vollkonsolidierten Tochterunternehmen von GDF SUEZ. Soweit möglich gilt sie ohne geografische Einschränkungen auch für die Standorte und Betriebe innerhalb der Einflusssphäre von GDF SUEZ.

ABSCHNITT 2: GRUNDSÄTZE

Die Förderung und die Aufrechterhaltung eines größtmöglichen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens der Arbeitnehmer unabhängig von ihrem Tätigkeitsbereich sowie die Prävention von Arbeitsausfällen aus gesundheitlichen Gründen[2], die aus den jeweiligen Arbeitsbedingungen[3] resultieren, beruhen auf der Einhaltung von acht (8) Grundprinzipien:

1. Berücksichtigung der Risiken in allen Entscheidungsprozessen

   Bevor eine Entscheidung getroffen wird (Projekt, Anschaffung, Investition, Betrieb, umfangreiche organisatorische Maßnahmen, Vertrag mit einem Kunden usw.), müssen die Gefahren erkannt und die Risiken eingeschätzt werden, um sie beherrschen zu können.

   Die Berücksichtigung der Risiken muss zudem ein ausschlaggebendes Kriterium sein, das in sämtliche Konzernabläufe und insbesondere in die Prozesse im Einkauf eingebunden wird.

   Gesundheit und Sicherheit der Menschen haben Vorrang vor der Fortführung der Leistungen.

   Bei den Entscheidungen betreffend die Bewertung und die Beherrschung der Risiken muss die Stellungnahme derjenigen berücksichtigt werden, die dem Risiko ausgesetzt sind. Es müssen angemessene Mittel bereitgestellt werden, um die Gefahren erkennen

[2] Zum Beispiel: Unfälle und Krankheiten

[3] Diese Definition beruht auf der von der ILO/WHO gemeinsam aufgestellten Definition des Begriffs der Gesundheit im Zusammenhang mit der Arbeit. Der Begriff Gefahr bezieht sich auf die inhärenten Eigenschaften einer Sache, wohingegen sich der Begriff Risiko darauf bezieht, in welchem Umfang jemand oder etwas einer Gefahr ausgesetzt ist, und darauf, inwiefern es wahrscheinlich ist, dass diese Gefahr Schäden verursacht.

und die Risiken beherrschen zu können, damit die Verpflichtungen in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit erfüllt werden.

2. Partizipativer Ansatz bei der Prävention von Risikosituationen

   Die Prävention von Unfällen und Berufskrankheiten[4] beruht auf der Feststellung, dass ein Zusammenhang zwischen der Zahl von Unfällen, Zwischenfällen (insbesondere von potenziell schweren) und Störungen und der Zahl gefährlicher Situationen besteht.

   Die Erkennung von Risikosituationen und der Einsatz präventiver und korrektiver Maßnahmen erfordern die aktive und gemeinsame Beteiligung der Geschäftsleitung, der Fachleute im Bereich Gesundheit und Sicherheit, der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaftsorganisationen (oder andernfalls des/der je nach Land repräsentativsten Organs/Organisation),[5] um eine nachhaltige Verringerung der risikobehafteten Situationen und Verhaltensweisen zu erreichen. Die gemeinsame Untersuchung der Unfälle, Berufskrankheiten, Zwischenfälle und gefährlichen Situationen durch die verschiedenen Beteiligten soll zur Erkennung und Beseitigung der tiefer liegenden technischen, organisatorischen, menschlichen und/oder mit dem Arbeitsumfeld zusammenhängenden Ursachen führen.

3. Förderung einer von Vertrauen und Austausch geprägten Arbeitsatmosphäre

   Das von allen erwartete Engagement macht die Förderung einer von Vertrauen und Austausch geprägten Arbeitsatmosphäre erforderlich, die die gesamte Belegschaft in die bestmögliche Beseitigung der Gefahren, die Verringerung der Risiken und in die Entwicklung einer echten gemeinsamen und integrierten Unternehmenskultur im Bereich Gesundheit und Sicherheit einbezieht.

   Die Motivation jedes Einzelnen wird durch die Ermutigung zu Vorschlägen im Bereich der Prävention, durch die Art und Weise der Vermittlung und durch die Wertschätzung von Erfolgen begünstigt.

   In diesem Sinne ist das Erkennen von Fehlern der Weg zum Erfolg. Fehler haben zumeist organisatorische bzw. menschliche Ursachen.

   Im Übrigen verpflichtet sich der Konzern, jeden Beschäftigten, der in Bezug auf Gesundheits- und Sicherheitsaspekte im Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit gerichtlich belangt wird, in Abstimmung mit ihm selbst zu unterstützen.

4. Hierarchische Abstufung der Präventionsmaßnahmen

   Diese Verpflichtung umfasst der Reihe nach folgende Maßnahmen:

   - Beseitigung der Gefahren an der Quelle,

[4] Die für den Bereich Gesundheit und Sicherheit geltende Konzernregel Nr. 3 legt die Mindestanforderungen fest, die einzuhalten sind, um ein wirkungsvolles Management der Unfälle und Zwischenfälle sicherzustellen, die mit den Aktivitäten der Einheiten von GDF SUEZ in Verbindung stehen; diese Regel zielt ferner darauf ab, mit einer gründlichen Analyse der Ursachen und einer angemessenen Kommunikation die Wiederholung der jeweiligen Unfälle und Zwischenfälle zu verhindern.

5 GDF SUEZ verpflichtet sich, die Organe der Personalvertretung in die Analyse der Gefahren, Risiken und Unfälle unabhängig von den geltenden nationalen Rechtsvorschriften einzubeziehen.

- Verringerung der Wahrscheinlichkeit des Eintretens befürchteter Ereignisse durch Präventionsmaßnahmen mit dem Ziel, die Gefährdung auf ein dem Optimierungsgrundsatz ALARP (As Low As Reasonably Practicable) entsprechendes Niveau zu begrenzen,
- Einsatz gemeinsamer Schutzmaßnahmen (z. B. integrierte Sicherheit) zur Verringerung der potenziellen Schwere befürchteter Ereignisse,
- Tragen der persönlichen Schutzausrüstung.

5. Vergleiche, Nutzung und Erfahrungsrücklauf

   Durch interne und externe Vergleiche (Benchmarking[6]) sowie den Erfahrungsrücklauf werden Best Practices erkannt und gemeinsam genutzt. Zudem werden auf diese Weise unsere Möglichkeiten erweitert, im Bereich der Prävention zu agieren. Dabei werden insbesondere Unfälle, Zwischenfälle, Störungen betrieblicher Abläufe, gefährliche Situationen und Gesundheitsrisiken erfasst und untersucht. Darüber hinaus können noch andere mit dem „Erweiterten Fachausschuss für Gesundheit und Sicherheit“ erörterte quantitative und qualitative Indikatoren beobachtet und einer Prüfung unterzogen werden.

6. Präventions- und Schutzmaßnahmen für unsere Dienstleister[7] auf mindestens identischem Niveau wie für unsere Beschäftigten

   Dienstleister und andere Beteiligte tragen zur Qualität unserer Tätigkeiten und zur Sicherheit unserer Arbeitsabläufe bei. In diesem Zusammenhang müssen wir gemeinsam mit ihnen Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen schriftlich festlegen und fördern, die sich mit unseren Ansprüchen decken, und für die Überwachung ihrer Einhaltung sorgen.

   Zur Eingrenzung der Risiken wird besonders auf die Beschränkung der Zahl der Zulieferebenen geachtet.

7. Einhaltung der Vorschriften und der internen Regeln

   Die Einhaltung regional geltender Vorschriften ist verbindlich. Des Weiteren gelten die Konzernregeln für sämtliche Einheiten unabhängig von ihrem Standort und den jeweiligen Umständen. Diese Regeln sehen ein Mindestniveau vor, das über die regionalen Anforderungen hinausgehen kann.

   All jene, für die diese Vorschriften, Regeln oder Anweisungen gelten, müssen sie kennen, verstehen und befolgen.

   Fehler können nach einer gründlichen Analyse nur dann als solche geahndet werden, wenn sie absichtlich und/oder wiederholt begangen werden.

8. Vorbereitung für das Krisenmanagement

---

6 Im Wissen um die Grenzen der Statistiken und der Prüfungen muss das Benchmarking auf der Grundlage überprüfbarer Indikatoren des Konzerns erfolgen, um es den Einheiten zu ermöglichen, sich mit dem Ziel einer echten Verbesserung sinnvoll zu vergleichen.

7 Die für den Bereich Gesundheit und Sicherheit geltenden Konzernregeln Nr. 1 und 2 legen die Mindestanforderungen fest, die im gesamten Konzern einzuhalten sind, wenn auf eine Zeitarbeitskraft zurückgegriffen wird bzw. wenn Fremdfirmen mit bestimmten Tätigkeiten beauftragt werden.

Jede Einheit erarbeitet unabhängig von ihrer Größe in Zusammenarbeit mit den Belegschaftsvertretern einen internen Notfallplan, der die Fortsetzung der Tätigkeiten insoweit gewährleistet, dass die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten nicht gefährdet wird, und der Folgendes beinhalten muss:

- Warn- und Evakuierungsverfahren,
- die notwendigen Mittel zur Handhabung und Bewältigung aller vorhersehbaren Notfallszenarien,
- die Organisation des Krisenmanagements, inklusive eines Plans zur Fortführung der Tätigkeiten.

Die Durchführbarkeit der internen Notfallpläne muss regelmäßig mithilfe angemessener Übungen überprüft und sichergestellt werden. Der sich aus diesen Übungen und echten Zwischenfällen oder Unfällen ergebende Erfahrungsrücklauf soll zu einer ständigen Verbesserung dieses Verfahrens beitragen.

ABSCHNITT 3: DIE GRUNDPFEILER

Der Präventionsansatz stützt sich auf die Einbindung der Führungskräfte und jedes Einzelnen, auf den sozialen Dialog sowie auf Management- und Kommunikationsstrategien. Er muss innerhalb des Konzerns zur Stärkung einer gemeinsamen Unternehmenskultur im Bereich Gesundheit und Sicherheit beitragen.

Artikel 3.1: Einbindung der Führungskräfte

Das Engagement der Führungskräfte[8] im Bereich Gesundheit und Sicherheit umfasst insbesondere folgende Aspekte:

- Gewährleistung eines gesunden und sicheren Arbeitsumfelds mittels Gefahrenerkennung, Risikoeinschätzung und -beherrschung und Überwachung
- Förderung eines konsequenten Systems für die interne Verantwortung, das die Funktionen und Zuständigkeiten jedes Einzelnen klärt und formal festlegt, wobei zugleich der soziale Dialog mit den Beschäftigten und ihren Gewerkschaftsorganisationen (oder andernfalls mit dem/der je nach Land repräsentativsten Organ/Organisation) integriert wird,
- Zuweisung der Arbeit bei gleichzeitiger Prüfung, ob die Kompetenzen und die Arbeitsorganisation der Arbeitsbelastung entsprechen,
- direkte Übernahme operativer Verantwortung hinsichtlich der Arbeitssicherheit mit Unterstützung der Experten,

[8] Die für den Bereich Gesundheit und Sicherheit geltende Konzernregel Nr. 6 schreibt die jährliche Beurteilung der Führungskräfte hinsichtlich des Umfangs ihrer Einbindung sowie ihrer Ergebnisse und der ihrer Teams im Bereich Gesundheit und Sicherheit als obligatorisch vor.

- Erarbeitung und Bekanntmachung von Anweisungen, Sicherstellen des Verständnisses dieser Anweisungen und Überwachung ihrer Anwendung mit allen geeigneten Mitteln[9],
- Erarbeitung und Weiterentwicklung der Kompetenzen:
    - der Führungsebene hinsichtlich des Gesundheits- und Sicherheitsmanagements,
    - der Beschäftigten hinsichtlich der Risikobewertung und der Befolgung der diesbezüglichen Anweisungen,
- Unterrichtung aller Beschäftigten über ihr Recht:
    - Informationen und Schulungen betreffend die Gefahren im Zusammenhang mit ihrer Arbeit und die Art und Weise zu erhalten, wie diese Arbeit auszuführen ist;
    - es abzulehnen, eine gefährliche Arbeit auszuführen, bzw. eine solche Arbeit zu unterbrechen, wenn nachvollziehbare Gründe für die Annahme sprechen, dass diese Arbeit der Gesundheit oder der Sicherheit schadet;
    - ohne Einschränkungen eine maßgebliche Funktion im System für die interne Verantwortung zu übernehmen, und zwar insbesondere über das für den Bereich Gesundheit und Sicherheit zuständige Gremium (oder andernfalls das/die je nach Land repräsentativste Organ/Organisation),
- individuelle und kollektive Mobilisierung der Beschäftigten im Rahmen eines partizipativen Ansatzes zur ständigen Optimierung und zur Aufrechterhaltung der Best Practices,
- durch das eigene Verhalten, seine Professionalität und Disziplin ein Vorbild sein,
- Demonstration des eigenen Engagements durch regelmäßige Anwesenheit vor Ort und innerhalb der Teams,
- Unterbrechung oder Einstellung der Arbeit in einem Tätigkeitsbereich, wenn hier nicht gemäß den erforderlichen Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen gearbeitet werden kann,
- Integration, Begleitung und Unterstützung der behinderten Beschäftigten und jener, die ihre Tätigkeit nach einem Unfall oder einer Krankheit wieder aufnehmen.

Artikel 3.2: Einbindung jedes Einzelnen

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz erfordern den Einsatz jedes Einzelnen unabhängig von seiner Position im Unternehmen[10]**.** Dieser Einsatz beinhaltet konkret folgende Faktoren:

[9] Die für den Bereich Gesundheit und Sicherheit geltende Konzernregel Nr. 5 legt die Mindestanforderungen fest, die bei der Einführung eines Systems für Arbeitserlaubnisse einzuhalten sind.

[10] Die Organe der Belegschaftsvertretung und die Gewerkschaftsorganisationen spielen eine zentrale Rolle bei der Verbesserung der Gesundheit und der Sicherheit für alle Stakeholder des Unternehmens.

- Einrichtung eines konsequenten Systems für die interne Verantwortung, das den sozialen Dialog mit den Beschäftigten und ihren Gewerkschaftsorganisationen (oder andernfalls mit dem/der je nach Land repräsentativsten Organ/Organisation) integriert,
- Wahrung des Rechts der Arbeitnehmer, die Gefahren an der Arbeitsstätte zu kennen und gefährliche Arbeit ablehnen oder unterbrechen zu dürfen,
- Verständnis und Befolgung der Vorschriften und Anweisungen,
- aktive Teilnahme an Schulungen, um Fachkenntnisse und Kompetenzen für die Risikobewertung und die Umsetzung der entsprechenden Anweisungen zu erwerben,
- Sicherstellung, dass vor jedem Arbeitseinsatz die Gefahren im Zusammenhang mit der Ausführung der jeweiligen Tätigkeit erkannt wurden und für eine Bewertung und Beherrschung der Risiken gesorgt wurde; Einstellung der Tätigkeit im Fall schwerwiegender und drohender Gefahr,
- aktiv auf die eigene Gesundheit, die eigene Sicherheit und die Sicherheit anderer achten,
- gefährliche Situationen ebenso wie die Best Practices zur Kenntnis bringen,
- Initiativen ergreifen und Verbesserungsvorschläge vorlegen.

Artikel 3.3: Sozialer Dialog

Gesundheit und Sicherheit stellen eine gemeinsame Herausforderung im Zusammenhang mit dem sozialen Zusammenhalt dar, die die Bereitschaft aller Beteiligten zum Dialog und zur Abstimmung erforderlich macht.

Auf Konzernebene wird es einen „Erweiterten Fachausschuss für Gesundheit und Sicherheit“ geben, der sich aus maximal acht (8) Vertretern der Konzernleitung und acht (8) Arbeitnehmervertretern zusammensetzt, bei denen es sich falls möglich um Beschäftigte der Tochterunternehmen von GDF SUEZ handelt.

Die Arbeitnehmervertreter werden im Normalfall aus den folgenden Organisationen kommen: IndustriALL (2), PSI (2), BWI (2) und 2 aus dem europäischen Lenkungsausschuss für Gesundheit und Sicherheit von GDF SUEZ. Die besagten Organisationen, die im gegenseitigen Einvernehmen die acht Arbeitnehmervertreter ernennen, werden versuchen dafür zu sorgen, dass alle Regionen mit Standorten von GDF SUEZ vertreten sind und mindestens drei (3) Frauen ausgewählt werden.
Die Aufgabe des „Erweiterten Fachausschusses für Gesundheit und Sicherheit“ besteht darin, zu überprüfen, ob die in der vorliegenden Vereinbarung festgelegten Verpflichtungen und Grundsätze eingehalten werden, und Verbesserungsmaßnahmen vorzuschlagen.

Der „Erweiterte Fachausschuss für Gesundheit und Sicherheit“ verfolgt die Entwicklung der Leistungen im Bereich Gesundheit und Sicherheit unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen sowie der Standards und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation und kann der Direktion für Gesundheit und Sicherheit von GDF SUEZ seine Empfehlungen vorlegen.

Zweimal im Jahr werden die Mitglieder des „Erweiterten Fachausschusses für Gesundheit und Sicherheit“ über die Aktivitäten und wichtigen Ereignisse informiert.

Einmal im Jahr wird die Direktion für Gesundheit und Sicherheit von GDF SUEZ dem „Erweiterten Fachausschuss für Gesundheit und Sicherheit“ eine Zusammenfassung der Aktivitäten im Bereich Gesundheit und Sicherheit und die entsprechenden Ergebnisse vorlegen, und zwar insbesondere im Hinblick auf die Umsetzung der in dieser Vereinbarung enthaltenen Verpflichtungen und Grundsätze.

Auf lokaler Ebene werden in jeder Einheit die Ausschüsse für Gesundheit und Sicherheit (oder andernfalls die je nach Land repräsentativsten Organisationen) und die Vertreter der Geschäftsleitung mit Unterstützung von Betriebsärzten und Fachleuten für Gesundheit und Sicherheit die Entwicklung der Ergebnisse im Bereich Gesundheit und Sicherheit verfolgen und in die Feststellung gefährlicher Situationen sowie in die Planung und Überwachung der Präventionsmaßnahmen eingebunden.

Artikel 3.4: Mittelfristiger Aktionsplan und Kommunikation

Um der Vielfalt der Tätigkeiten und der Standorte von GDF SUEZ Rechnung zu tragen, wird unter Berücksichtigung der großen geografischen Gebiete und/oder der Art der Tätigkeit ein mittelfristiger Aktionsplan für Gesundheit und Sicherheit aufgestellt (für fünf Jahre: 2015-2020). Für die Überwachung der Umsetzung dieses Aktionsplans wird jedes Jahr bei der Zusammenkunft des „Erweiterten Fachausschusses für Gesundheit und Sicherheit“ gesorgt.

Im Rahmen der Weiterentwicklung des sozialen Dialogs werden die Arbeit des „Erweiterten Fachausschusses für Gesundheit und Sicherheit“ sowie die im Aktionsplan festgelegten Ziele systematisch zusammen mit den Vertretern der internationalen Gewerkschaftsverbände erörtert, und zwar auf der jährlichen Zusammenkunft des „Erweiterten Fachausschusses“ in Anwesenheit der Konzernleitung. Die entsprechenden Informationen werden mindestens einen Monat vor der jährlichen Zusammenkunft des „Erweiterten Fachausschusses“ übermittelt.

Nach diesem Austausch wird die Direktion für Gesundheit und Sicherheit von GDF SUEZ den in den einzelnen Sparten des Konzerns für den Bereich Gesundheit und Sicherheit zuständigen Stellen die Analysen, Kommentare und Anregungen des „Erweiterten Fachausschusses für Gesundheit und Sicherheit“ zur Kenntnis bringen und den „Erweiterten Fachausschuss“ über die gefassten Beschlüsse informieren.

Darüber hinaus ist die Kommunikation von unten nach oben sowie von oben nach unten äußerst wichtig. Sie muss folgende Aspekte fördern:

- die Kenntnis:
  - der Gesundheits- und Sicherheitspolitik,
  - der verfolgten Zielsetzungen,
  - und der Ergebnisse,
- die Bekanntmachung der Ergebnisse des Erfahrungsrückflusses und der internen und externen Best Practices.

Die Kommunikation muss transparent, konkret, positiv und partizipativ gestaltet werden, um unsere Unternehmenskultur im Bereich Gesundheit und Sicherheit zu stärken. Im Rahmen der Kommunikation muss es möglich sein, auf alle Fragen der Belegschaft zum Thema Gesundheit und Sicherheit zu antworten.

Ferner muss GDF SUEZ seine Kunden, seine Dienstleister und, weiter gefasst, die von seinen Anlagen und Tätigkeiten betroffenen Dritten über die Maßnahmen zur Prävention bzw. Verringerung der Risiken in Kenntnis setzen. Mit der Kommunikation müssen sämtliche Kunden, die unsere Produkte und Dienstleistungen nutzen, und sonstige betroffene Personenkreise erreicht werden.

ABSCHNITT 4: SPEZIFISCHE FORTSCHRITTSORIENTIERTE ZIELE

Durch die vorliegende weltweite Vereinbarung verpflichtet sich GDF SUEZ im Besonderen, die nachstehenden fortschrittsorientierten Ziele zu verfolgen:

- Die vollständige Vermeidung der tödlichen Unfälle, die in einer kausalen Beziehung zu den Tätigkeiten des Konzerns stehen.[11]
- Die kontinuierliche Verringerung der Zahl von Arbeitsunfällen, wobei auf die Qualität der Statistiken geachtet und verhindert wird, dass sie negative Auswirkungen haben (Beispiel: Rückgang der Zahl der Meldungen, um das Ziel zu erreichen).
- Die kontinuierliche Verbesserung der Gesundheit am Arbeitsplatz[12], indem die Produkte beseitigt werden, die ersetzbare giftige Stoffe enthalten; zu denken ist hier insbesondere an CMR-Stoffe (krebserregende, erbgutverändernde und fortpflanzungsgefährdende Stoffe).

Darüber hinaus sehen die unterzeichneten Parteien gemeinsam die Herausforderung, die mit den an Subunternehmen vergebenen Tätigkeiten im Hinblick auf die Gesundheit und Sicherheit verbunden sind, und zwar sowohl für die Belegschaften der Unternehmen als auch für Dritte.

Da es insbesondere in den Bauphasen von Industrie- und Infrastrukturprojekten vermehrt zur Untervergabe an Subunternehmen kommt, verpflichtet sich GDF SUEZ für jedes dieser

[11] GDF SUEZ hat neun „lebensrettende Regeln“ erarbeitet, die im Zentrum eines Systems stehen, bei dem jedem Einzelnen eine Funktion zukommt und das darauf abzielt, die Zahl der tödlichen bzw. schweren Unfälle auf null zu senken.

[12] Die für den Bereich Gesundheit und Sicherheit geltende Konzernregel Nr. 7 legt die Mindestanforderungen fest, die alle Einheiten des Konzerns einhalten müssen, um die Gesundheit der Beschäftigten unseres Konzerns und unserer Dienstleister mittel- und langfristig zu schützen und zu erhalten.

Projekte[13], deren Zahl auf internationaler Ebene stark wächst, eine Verfahrensvorschrift für den Bereich Gesundheit und Sicherheit zu verfassen, mit der sich sicherstellen lässt:

- dass für das jeweilige Projekt in jeder seiner Phasen (Initialisierung, Planung, Durchführung, Abschluss und Transfer) eine Risikobewertung vorgenommen wird,
- dass die vor Ort geltenden Rechtsvorschriften für den Bereich Gesundheit und Sicherheit ermittelt und eingehalten werden,
- dass die Bestimmungen in den Verträgen mit den Subunternehmen Verpflichtungen für den Bereich Gesundheit und Sicherheit enthalten, die eingehalten werden müssen,
- dass bei der Endabnahme auch Akzeptanz- und Kontrollkriterien betreffend die gesundheits- und sicherheitsrelevanten Aspekte zugrundegelegt werden.

FÜNFTER TEIL: SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Der „Erweiterte Fachausschuss für Gesundheit und Sicherheit“ wird gemäß den in Artikel 3.3 festgelegten Bedingungen mit der Überwachung der Umsetzung der vorliegenden Vereinbarung sowie mit der Festlegung der Indikatoren und Modalitäten für diese Überwachung betraut.

Die vorliegende Vereinbarung wird in alle erforderlichen Sprachen übersetzt. Als maßgebend gilt jedoch nur die englische Fassung (Originalfassung). Für Fragen betreffend die Auslegung der vorliegenden Vereinbarung ist ausschließlich der „Erweiterte Fachausschuss für Gesundheit und Sicherheit“ zuständig.

Die vorliegende Vereinbarung tritt am 13. Mai 2014 in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Sie kann im Einverständnis mit der Konzernleitung von GDF SUEZ und mindestens zwei der internationalen Gewerkschaftsorganisationen, die sie unterzeichnet haben, überarbeitet werden.

Die vorliegende Vereinbarung kann mit einer sechsmonatigen Kündigungsfrist von jeder der Parteien gekündigt werden. Die Parteien kommen überein, dass sie im Falle einer Kündigung der Vereinbarung innerhalb der besagten Kündigungsfrist (sechs Monate) zusammenkommen, um zu versuchen diese Vereinbarung durch eine geänderte Fassung zu ersetzen.

Die vorliegende Vereinbarung wird in fünf Ausfertigungen unterzeichnet. Jede internationale Gewerkschaft erhält eine Originalabschrift.

Paris, 13. Mai 2014

Für die GDF SUEZ SA und die Für BWI,

[13] Die für den Bereich Gesundheit und Sicherheit geltende Konzernregel Nr. 9 legt die Mindestanforderungen in diesem Bereich fest, die alle Einheiten des Konzerns im Rahmen der verschiedenen Projekte einhalten müssen.

Tochterunternehmen des Konzerns,

Gérard MESTRALLET

Für IndustriALL,

Für PSI,